

Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik

Muhammad Deni^a

^aProgram Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sjakhyakirti, Palembang. email: m_deni75@yahoo.co.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai kantor Samsat Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI).

Metode Penelitian - Penelitian ini menggunakan Kantor Samsat Kabupaten OKI sebagai populasinya. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Teknik pengumpulan data berupa kuesioner dan dokumentasi dengan 35 orang sebagai responden, dan menggunakan teknik analisis regresi berganda.

Temuan - Hasil penelitian menunjukkan bahwa serentak menyatakan bahwa kedisiplinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan untuk uji secara parsial menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Keterbatasan penelitian - Penelitian hanya menggunakan dua variabel bebas (kedisiplinan dan motivasi) untuk mengukur kinerja, tentu penelitian selanjutnya dapat mengganti variabel dalam penelitian dengan variabel seperti hubungan kerja, gaya kepemimpinan dan sebagainya sehingga dapat mengukur kinerja secara lebih mendalam agar dapat menciptakan temuan baru di bidang perkantoran.

Kata Kunci: Disiplin, Motivasi, Kinerja

Pendahuluan

Birokrasi pelayanan publik di Indonesia masih lekat dengan stigma negatif. Kecenderungan penilaian masyarakat terhadap birokrasi pelayanan publik adalah lamban, inefisien dan inefektivitas. Dwiyanto (2012) menyatakan Birokrasi publik di Indonesia identik dengan penyakit (patologi) yang merugikan kepentingan masyarakat. Masyarakat seringkali mengeluh karena lambannya kinerja birokrasi pemerintah. Citra yang berkembang di masyarakat adalah birokrasi pemerintah masih kaku (*rigid*) dan tidak responsif terhadap kebutuhan warga pengguna layanan.

Birokrasi publik di Indonesia belum berorientasi pada kinerja dan kualitas mengakibatkan buruknya kinerja pemerintah. Buruknya kinerja birokrasi karena lemahnya SDM pelayanan publik. Akibatnya, kinerja prima yang ingin diwujudkan pemerintah terkendala lemahnya SDM birokrasi pelayanan publik, sehingga masyarakat dirugikan haknya memperoleh kinerja prima dari aparat birokrasi (Dwiyanto, 2012).

Sistem dan prosedur pelayanan yang berbelit-belit, dan sumber daya manusia yang lamban dalam memberikan pelayanan, mahal, tertutup, dan diskriminatif serta berbudaya bukan melayani melainkan dilayani juga merupakan aspek layanan publik yang banyak disoroti.

Permasalahan yang juga terjadi ialah tingginya tingkat penyalahgunaan kewenangan dalam bentuk Korupsi Kolusi dan Nepotisme selanjutnya disebut KKN. Pemberantasan KKN merupakan salah satu tuntutan penting awal reformasi. namun KKN semakin meningkat dan menjadi permasalahan di seluruh lini pemerintahan dari pusat hingga daerah. Tuntutan akan peningkatan profesionalisme sumber daya manusia aparatur negara yang berdaya guna, produktif dan bebas KKN serta sistem yang transparan, akuntabel dan partisipatif masih memerlukan solusi tersendiri. Ini berkaitan dengan semakin buruknya citra dan kinerja birokrasi dan rendahnya kepercayaan masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintah.

Apriyanti (2012) menyatakan Sistem pelayanan publik yang belum diatur secara jelas dan tegas. Unsur terpenting dari sebuah sistem pelayanan publik yang belum diatur secara lebih jelas dan tegas di dalam sistem pelayanan publik di Indonesia dewasa ini adalah Kode Perilaku Petugas Pelaksana Pelayanan Publik (*Code of Conduct for Public Servants*). Hal ini menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan sistem pelayanan publik, terutama bila disadari bahwa sebagian besar dari permasalahan dan keluhan mengenai pelayanan publik di Indonesia dapat dikembalikan pada unsur manusia pengemban fungsi pelayanan publiknya. Kehadiran sebuah *Code of Conduct* yang selengkapny mungkin akan lebih mengokohkan struktur dasar dari sistem pelayanan publik Indonesia.

Dalam penyelenggaraan kedisiplinan, sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting yang dibutuhkan dalam organisasi. Dalam pelaksanaan tugasnya untuk mewujudkan kinerja yang baik maka seorang pegawai membutuhkan kedisiplinan dan motivasi agar perilaku dalam bekerja dapat mencapai tujuan organisasi (Apriyanti: 2012).

Motivasi dalam kinerja adalah Kadarisman (2012) motivasi adalah sebagai pendorong manusia untuk bertindak dan berbuat, kemudian Sulistiyani dan Rosidah (2003) mengemukakan kinerja adalah cacatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode tertentu. Teori di atas mengandung makna sebagai motivasi yang mendorong seseorang pekerja atau pegawai untuk memberikan kinerja yang terbaik kepada publik (rakyat).

Kabupaten Ogan Komering Ilir adalah salah satu kota dengan tingkat kebutuhan masyarakat atas pelayanan publik yang tinggi membutuhkan peran pemerintah agar dapat mengakomodasi setiap bentuk kebutuhan tersebut. Salah satu upaya yang dilakukan oleh pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir ialah dengan melaksanakan pelayanan terpadu satu pintu (PTSP). Untuk menciptakan pelayanan publik yang berkualitas bagi masyarakat dalam bidang pemungutan pajak kendaraan bermotor maka salah satu hal yang harus diperhatikan adalah motivasi pegawai.

Kantor Samsat Kabupaten Ogan Komering Ilir adalah pelaksana pelayanan terpadu satu pintu di Kabupaten Ogan Komering Ilir. Dalam pelaksanaannya pelayanan terpadu satu pintu yang dilakukan oleh Kantor Samsat Kabupaten Ogan Komering Ilir masih belum maksimal. Masih kurang maksimal ditunjukkan dengan kurangnya disiplin waktu dalam bekerja seperti masih adanya pegawai yang terlambat masuk kerja, pulang kerja lebih awal dari jam kerja, tidak berada di kantor pada jam kerja untuk karyawan staf kantor, dan bahkan tidak hadir pada hari kerja. Hal ini sering terjadi terutama ketika kepala kantor perwakilan sedang tidak ada di tempat.

Kurang maksimalnya kinerja organisasi ini juga terlihat dari aspek sikap kooperatif. Hal ini ditunjukkan oleh sikap tidak terlalu peduli, menghindari pekerjaan kemudian tidak langsung bekerja selama kurang lebih 30-60 menit mereka melakukan aktivitas diluar pekerjaannya seperti mengobrol, mainan handphone atau browsing internet. Mengakibatkan tertundanya pekerjaan sehingga pekerjaan yang harusnya selesai menjadi tertunda dan dikerjakan lain hari dan kurangnya kerjasama antar karyawan apabila pekerjaan seorang pegawai belum selesai pekerjaannya pegawai lainya tidak mau membantu walau pekerjaannya sudah selesai.

Berdasarkan uraian di atas, terlihat bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berhubungan erat dengan kinerja karyawan dan belum menjadi hal yang terbukti benar positif di Kantor Samsat Kabupaten Ogan Komering Ilir ini. Pada penelitian yang sebelumnya seperti penelitian yang dilakukan Muntaha (2017) menunjukkan adanya hubungan positif antara disiplin kerja terhadap kinerja. Namun belum ada penelitian yang dilakukan di Kantor Samsat Kabupaten Ogan Komering Ilir sehingga tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai kantor samsat kabupaten ogan komering ilir.

Landasan Teori

Kedisiplinan

Disiplin sangat penting dalam kehidupan manusia. Penanaman disiplin seharusnya dilakukan sejak dini dan dilakukan secara terus-menerus agar menjadi kebiasaan. Orang-orang

yang berhasil dalam pekerjaan, umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Sebaliknya, orang yang gagal umumnya tidak disiplin.

Helmi dalam Barnawi dan Arifin (2012) menyatakan kedisiplinan sebagai suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi. Selanjutnya Hasibuan (2006) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Tujuan Disiplin Menurut Siswanto (2005) mengemukakan bahwa tujuan disiplin dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

- a. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kontinuitas perusahaan sesuai dengan motif perusahaan yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.
- b. Tujuan khusus disiplin kerja adalah:
 1. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
 2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimal kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
 3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya
 4. Dapat bertindak dan berperilaku norma-norma yang berlaku di perusahaan
 5. Para tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Rivai (2009) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa komponen yaitu :

1. Kehadiran
Kehadiran dalam hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan
Ketaatan yang dimaksud pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
3. Tingkat kewaspadaan tinggi
Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien
4. Bekerja etis.
Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Motivasi

Menurut Rivai (2009) adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Selanjutnya, Kadarisman (2012) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk mau bekerja dengan giat dan baik. Kuat atau lemahnya motivasi kerja ditentukan oleh terpenuhinya harapan-harapan, keinginan atau kebutuhannya. Singkatnya, Kadarisman (2012) mengatakan motivasi adalah sebagai pendorong manusia untuk bertindak dan berbuat.

Menurut Maslow dalam As'ad (2004) menjelaskan bahwa kebutuhan manusia itu dapat digolongkan dalam lima tingkatan. Adapun tingkatan pemenuhan kebutuhan tersebut adalah sebagai berikut:

- a) Kebutuhan fisiologik (*physiological needs*), misalnya sandang, pangan, papan dan kesejahteraan individu. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang amat primer, karena kebutuhan ini telah ada dan terasa sejak manusia dilahirkan.
- b) Kebutuhan rasa aman (*Safety Needs*), dalam kaitannya dengan kerja, maka kebutuhan akan keamanan jiwa sewaktu bekerja. Selain itu, juga perasaan aman akan harta yang ditinggal sewaktu mereka bekerja. Perasaan aman juga menyangkut terhadap masa depan karyawan.
- c) Kebutuhan Sosial (*Social Needs*), merupakan perwujudan dari sifat mendasar manusia yang merupakan makhluk sosial dimana mereka mempunyai kebutuhan sosial seperti kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, kebutuhan akan perasaan dihormati, kebutuhan untuk berprestasi dan kebutuhan untuk ikut serta.
- d) Kebutuhan harga diri (*Esteem Needs*), dalam tingkatan ini Maslow mengatakan bahwa situasi yang ideal ialah apabila prestise itu menimbulkan prestasi. Akan tetapi tidak selalu demikian halnya. Dalam hal ini semakin tinggi kedudukan seseorang maka semakin banyak hal yang digunakan sebagai simbol statusnya itu.
- e) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization*), yakni senantiasa percaya kepada diri sendiri. Puncak hierarki, terdapat kebutuhan untuk realisasi diri atau aktualisasi diri. Ini diartikan bahwa setiap manusia ingin mengembangkan kapasitas mental dan kapasitas kerjanya melalui pengembangan pribadinya.

Mangkunegara (2005) membagi motivasi menjadi dua faktor yang mempengaruhi perilaku manusia yaitu:

- 1) Motivasi Intrinsik Motivasi intrinsik dapat pula dibangkitkan dari dalam atau sering disebut motivasi internal. Sasaran yang ingin dicapai berada dalam individu itu sendiri. Karyawan dapat bekerja karena tertarik dan senang pada pekerjaannya, karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan memberikan makna, kepuasan dan kebahagiaan pada dirinya. Adapun faktor intrinsik terdiri dari upah, keamanan kerja, kondisi kerja dan status prosedur perusahaan.
- 2) Motivasi Ekstrinsik Motivasi yang dibangkitkan karena mendapatkan rangsangan dari luar merupakan motivasi eksternal. Faktor ekstrinsik adalah prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan untuk berkembang, peraturan, kebijakan organisasi, dan interaksi antar karyawan. Faktor pemelihara yang merupakan kondisi ekstrinsik dari karyawan yang akan menimbulkan ketidakpuasan dan faktor motivator merupakan faktor penggerak motivasi.

Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2001) yaitu antara lain sebagai berikut: 1) Gaji; 2) Supervisi; 3) Kebijakan dan Administrasi; 4) Hubungan kerja; 5) Kondisi kerja; 6) Pekerjaan itu sendiri; 7) Peluang untuk maju; 8) Pengakuan atau penghargaan (*recognition*); 9) Keberhasilan (*achievement*); dan 10) Tanggung jawab

Kinerja

Sedarmayanti (2001) mengemukakan bahwa kinerja adalah terjemahan dari kata *performance*. *Performance* juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/ untuk kerja/ penampilan kerja. Mangkunegara (2005) mendeskripsikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah segala hasil capaian dari segala bentuk aktifitas dan kebijakan di dalam serangkaian usaha kerja pada jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Berbeda dengan Simamora (2004) menyatakan bahwa kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan

seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya (*effort*), yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, namun, kinerja diukur dari segi hasil. Kinerja karyawan adalah tingkat para karyawan mencapai persyaratan kerjaan.

Mengukur kinerja dimaksudkan untuk menilai hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu. Prawirosentono (2008) menerangkan kinerja dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu:

- 1) Efektifitas
Efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.
- 2) Tanggung jawab
Merupakan bagian tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.
- 3) Disiplin Yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku.
Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.
- 4) Inisiatif Berkaitan dengan daya pikir,
Sifat inisiatif sebaiknya mendapatkan perhatian atau tanggapan dari organisasi dan atasan dengan baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

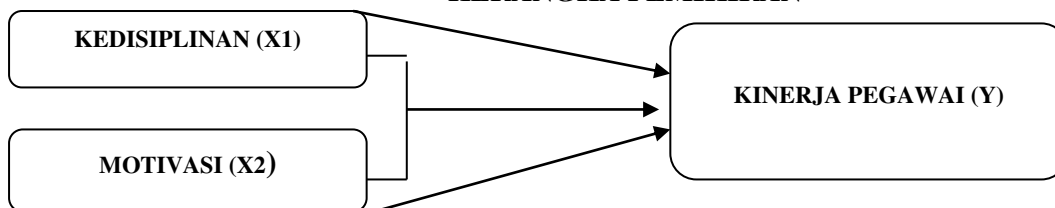
Kerangka Pemikiran

Motivasi pelayanan publik (PSM) adalah salah satu bentuk atau bagian yang khas dari motivasi yang dapat didefinisikan sebagai motivasi yang mencakup kepercayaan, nilai, dan sikap yang melampaui kepentingan pribadi dan kepentingan organisasi, mendorong seorang pekerja (pegawai) untuk berbuat baik kepada orang lain dan menyumbangkan darma baktinya kepada kesejahteraan organisasi dan masyarakat.

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005).

Adapun indikator pengukuran kinerja adalah kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketetapan waktu, kebutuhan akan pengawasan, dan hubungan antar pribadi sebagai berikut:

GAMBAR 1
KERANGKA PEMIKIRAN



Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁: Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Samsat Kabupaten Ogan Komering Ilir
- H₂: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Samsat Kabupaten Ogan Komering Ilir
- H₃: Kedisiplinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Samsat Kabupaten Ogan Komering Ilir

Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Samsat Kabupaten Ogan Komering Ilir sebanyak 35 orang. Dikarenakan jumlah pegawai Kantor Samsat Kabupaten Ogan Komering Ilir yang ada dibawahnya yang ada relatif kecil yaitu 35 orang, maka penelitian akan dilakukan terhadap semua populasi (*sampling jenuh*). Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah kesemua pegawai Kantor Samsat Kabupaten Ogan Komering Ilir sebanyak 35 orang pegawai.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yang terdiri daftar nama dan jabatan Pegawai Kantor Samsat Kabupaten Ogan Komering Ilir. Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara dokumentasi dan Kuesioner.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan persamaan dibawah ini

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

Y = Kinerja

X₁ = Disiplin

X₂ = Motivasi

A = Konstanta

b = Koefisien regresi

Tabel 1
OPERASIONAL VARIABEL

No	Variabel	Indikator	Multi Pertanyaan
1	Kedisiplinan (X1)	a. Absensi	1
		b. Sikap dan Prilaku	2
		c. Tanggung Jawab	3
2	Motivasi (X2)	a. Kesungguhan dan keseriusan	1
		b. Tanggung jawab	2
		c. Kebutuhan akan prestasi	3
		d. Khawatir menghadapi kegagalan.	4
3	Kinerja (Y)	a. Efektivitas dan Efisiensi	1
		b. Otoritas	2
		c. Disiplin	3

Sumber: Data primer, diolah. 2018

Hasil Dan Pembahasan

Karakteristik Biodata Responden

Berikut ini adalah tabulasi mengenai karakteristik responden yang berjumlah 35 orang, di distribusikan sebagai berikut:

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
Strata 1	8	22,86%
Diploma 3	2	5,71%
SMA	25	71,43%
Total	35	100%

Sumber: Data primer, diolah. 2018

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	29	82,86%
Wanita	6	17,14%
Jumlah	35	100 %

Sumber: Data primer, diolah. 2018

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
< 3 Tahun	7	20 %
4 – 6 Tahun	6	17,14 %
7 – 9 Tahun	10	28,57 %
>10 Tahun	12	34,28 %
Jumlah	35	100 %

Sumber: Data primer, diolah. 2018

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel

Tabel 5
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kedisiplinan (X₁)

No	STS		TS		KS		S		SS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	2	5.71%	5	14.29%	10	28.57%	16	45.71%	2	5.71%	100%
2	0	0.00%	6	17.14%	5	14.29%	16	45.71%	8	22.86%	100%
3	1	2.86%	5	14.29%	10	28.57%	12	34.29%	7	20.00%	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (data diolah)

Tabel 6
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi (X₂)

No	STS		TS		KS		S		SS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	1	2.86%	4	11.43%	6	17.14%	16	45.71%	8	22.86%	100%
2	1	2.86%	4	11.43%	10	28.57%	16	45.71%	4	11.43%	100%
3	2	5.71%	4	11.43%	13	37.14%	12	34.29%	4	11.43%	100%
4	1	2.86%	4	11.43%	13	37.14%	14	40.00%	3	8.57%	100%

Tabel 7
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y)

No	STS		TS		KS		S		SS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0.00%	5	14.29%	6	17.14%	17	48.57%	7	20.00%	100%
2	1	2.86%	5	14.29%	3	8.57%	19	54.29%	7	20.00%	100%
3	2	5.71%	6	17.14%	3	8.57%	20	57.14%	4	11.43%	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (data diolah)

Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Kuesioner

Tabel 8
Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kedisiplinan_1	0,455	0,334	Valid
Kedisiplinan_2	0,570	0,334	Valid
Kedisiplinan_3	0,464	0,334	Valid
Motivasi_1	0,662	0,334	Valid
Motivasi_2	0,644	0,334	Valid
Motivasi_3	0,616	0,334	Valid
Motivasi_4	0,506	0,334	Valid
Kinerja_1	0,644	0,334	Valid
Kinerja_2	0,652	0,334	Valid
Kinerja_3	0,702	0,334	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Tabel 9
Tabel Reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,857	,887	10

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 16

Dari hasil pengolahan data dapat dilihat pada Tabel 9 *Cronbach Alpha* sebesar 0,857 Karena *Cronbach Alpha* diatas 0,80 maka seluruh butir pernyataan adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tabel 10
Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.10973913
	Absolute	.099
Most Extreme Differences	Positive	.099
	Negative	-.084
Kolmogorov-Smirnov Z		.588
Asymp. Sig. (2-tailed)		.879

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16

Berdasarkan Tabel 10 terlihat bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) adalah 0,879, ini berarti nilainya diatas nilai signifikan 0.05. dengan kata lain variabel tersebut berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 11

Uji Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.686	.438		1.565	.127
Kedisiplinan	.109	.080	.511	1.371	.180
Motivasi	-.065	.066	-.362	-.971	.339

a. Dependent Variable: Abs
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16

Berdasarkan Tabel 11 variabel *Independent* (kedisiplinan dan motivasi) yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel *dependent absolute Ut (AbsUt)*. Hal ini terlihat dari probabilitas X_1 dan X_2 (0,180) dan (0,339) diatas tingkat kepercayaan 5% (0,05), jadi disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heteroskedestisitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 12
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,642	,881		7,285	,000		
Kedisiplinan	,335	,160	,335	2,220	,001	,211	4,741
Motivasi	,538	,134	,609	4,033	,000	,211	4,741

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 12 dapat dilihat bahwa :

1. Nilai VIF dari nilai kedisiplinan dan motivasi lebih baik kecil atau dibawah 5 ($VIF < 5$) yaitu 4,741, ini berarti tidak terkena multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.
2. Nilai *Tolerance* dari kedisiplinan dan motivasi lebih besar dari 0,1 yaitu 0,211 ini berarti tidak terdapat multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 13
Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.642	.881		7.285	.000
	Kedisiplinan	.335	.160	.335	2.220	.001
	Motivasi	.538	.134	.609	4.033	.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16

Uji Hipotesis

Tabel 14
Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	230.128	2	115.064	87.937	.000 ^a
Residual	41.872	32	1.308		
Total	272.000	34			

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16

Pada Tabel 14 dapat dilihat bahwa hasil perolehan Fhitung pada kolom F yakni sebesar 87,937 dengan tingkat signifikansi = 0.000, lebih besar dari nilai Ftabel yakni 3,29, dengan tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$, atau dengan kata lain F hitung > Ftabel ($87,937 > 3,29$).

Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis jika Fhitung > Ftabel dan tingkat signifikansinya ($0.000 < 0.05$), menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (kedisiplinan dan motivasi) secara serempak adalah signifikan terhadap variabel terikat (kinerja).

Tabel 15
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.642	.881		7.285	.000
	Kedisiplinan	.335	.160	.335	2.220	.001
	Motivasi	.538	.134	.609	4.033	.000

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 16

Berdasarkan Tabel 15 Hasil Uji t sebagai berikut :

1. Variabel Kedisiplinan (X_1)

Nilai t hitung variabel kedisiplinan adalah 2,220 dan nilai t tabel 2,036 maka t hitung > t tabel ($2,220 > 2,036$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan ($0,001 < 0,05$) secara parsial terhadap kinerja.

2. Variabel Motivasi (X_2)

Nilai t hitung variabel motivasi adalah 4,033 dan nilai t tabel 2,03 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,033 > 2,036$) sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan ($0,000 < 0,05$) secara parsial terhadap kinerja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 16
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.920 ^a	.846	.836	1.144

a. Predictors – (Constant), Kedisiplinan, Motivasi

b. Dependent Variable : Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16

Berdasarkan Tabel 16 dapat dilihat bahwa:

1. $R = 0,920$ berarti hubungan antara variabel kedisiplinan (X_1), dan motivasi (X_2) terhadap kinerja (Y) sebesar 92%. Artinya hubungannya sangat erat.
2. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,836 berarti 83,6% variabel kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel kedisiplinan (X_1), dan motivasi (X_2). Sedangkan sisanya 16,4% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pada temuan data di atas menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat erat antara motivasi kerja, disiplin kerja dengan kinerja pegawai Kantor Samsat Kabupaten Ogan Komering. Hal ini ditunjukkan dengan analisis regresi linier berganda yang menunjukkan formula $Y = 6,642 + 0,355 X_1 + 0,538 X_2 + e$.

Pada formula atau rumus tersebut menjelaskan bahwa setiap kali variabel kedisiplinan dan motivasi mengalami kenaikan, maka variabel kinerja pegawai mengalami kenaikan, begitu pula sebaliknya, ketika variabel kedisiplinan dan motivasi kerja mengalami penurunan, maka variabel kinerja pegawai juga mengalami penurunan.

Hal di atas sesuai dengan teori yang diungkapkan Supriyadi (2006) yang menyebutkan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja karyawan semakin lebih baik. Motivasi dapat dipandang sebagai bagian integral dari administrasi kepegawaian dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Motivasi dan disiplin kerja dalam penelitian ini dirasa sangat penting dalam meningkatkan kinerja daripada karyawan atau pegawai itu sendiri.

Pada satu sisi, motivasi dipandang sebagai bagian integral dari administrasi kepegawaian dalam rangka peningkatan kinerja, selain itu motivasi sendiri merupakan suatu usaha positif dalam menggerakkan, mengerahkan dan mengarahkan daya dan potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dan sebagai kebutuhan sekaligus sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan, mengerahkan dan mengarahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut ke arah yang diinginkan. (Zainun, 2004)

Pada umumnya disiplin yang baik apabila pegawai datang ke kantor ataupun perusahaan dengan teratur dan tepat waktu. Mereka berpakaian serba baik pada tempat bekerjanya. Mereka menggunakan bahan – bahan dan perlengkapan dengan hati – hati. Dalam penelitian ini juga ditemukan bahwa pengaruh yang diberikan oleh motivasi kerja dan disiplin kerja sangatlah besar, dengan ditunjukkannya nilai determinasi berganda 85,7%. Sedangkan 14,3% lainnya diperoleh dari variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Robbins (2006) juga menyebutkan bahwa tingkat kinerja pegawai sangat tergantung kedua faktor yaitu kemampuan pegawai itu sendiri, seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman, dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja

semakin tinggi pula. Faktor lain adalah motivasi kerja pegawai yaitu dorongan dari dalam pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan.

Dengan motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja tinggi dan sebaliknya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua faktor yaitu motivasi dan kemampuan mempunyai hubungan yang positif. Jadi dalam pendapat Robbins, menunjukkan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Simpulan

1. Berdasarkan Uji-F, secara serentak (simultan) Kedisiplinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Samsat Kabupaten Ogan Komering Ilir.
2. Berdasarkan uji-t kedisiplinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Samsat Kabupaten Ogan Komering Ilir.
3. Dari hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,857 berarti 85,7% variabel kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel kedisiplinan (X_1), dan motivasi (X_2). Sedangkan sisanya 14,3% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Keterbatasan dan Future Research

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat terus mengembangkan penelitian ini. Penelitian menggunakan dua variabel bebas (kedisiplinan dan motivasi) untuk mengukur kinerja, dan keduanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan memiliki pengaruh yang cukup besar. Bagi peneliti selanjutnya dapat mengganti variabel dalam penelitian dengan variabel seperti hubungan kerja, gaya kepemimpinan dan sebagainya sehingga dapat mengukur kinerja secara lebih mendalam agar dapat menciptakan temuan baru di bidang perkantoran.

Referensi

- Aprianti, Devia. (2012). Permasalahan Pelayanan Publik. <http://deviapriyanti158.blogspot.com/2012/03/permasalahan-pelayanan-publik-di.html>. diakses tanggal 28 Juni 2018
- Arifin, Zainal. (2012). Penelitian Pendidikan. Metode dan Paradigma Baru. Bandung. PT Remaja Rodkarya
- As'ad, Moh. (2004). Psikologi Industri: Seri Ilmu SDM. Edisi Empat. Liberty. Yogyakarta
- Dwiyanto, Agus. 2012. Reformasi Birokrasi Publik Di Indonesia. Jilid Dua. Univesitas Gajah Mada. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2006). Manajemen Dasar: Pengertian, dan Masalah. Edisi Revisi. Bumi Aksara
- Kadarisman, M. (2012). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Rajawali Press. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2005). Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Prawirosentono, Suyadi. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia "Kebijakan Kinerja Karyawan"*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai dan Mulayadi. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesembilan. Jakarta.
- Robbins, Stephen. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh. Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Rosidah dan Sulistiyani, Ambar Teguh. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sedarmayanti. (2001). *Produktifitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.

- Siswanto, Bejo. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta. Bumi Aksara
- Simamora, Hanry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Supriyadi. (2006). *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*. Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. Jakarta.
- Zainun, H Buchori. (2004). *Administrasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia Pemerintah Negara Indonesia*. Jakarta. Ghalia Indonesia.

TENTANG PENULIS

Penulis Utama	Penulis Kedua
Muhammad Deni adalah dosen tetap Universitas Sjakhyakirti Palembang pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen. Bidang konsentrasi dan kekhususan topik yang ditekuni adalah manajemen SDM	-
Penulis dapat dihubungi pada email : m_deni75@yahoo.co.id.	

LAMPIRAN

-